



CENTRAL ASIAN JOURNAL OF ARTS AND DESIGN

Journal homepage: <https://cajad.centralasianstudies.org>



Психология Управления

Махмудова Азиза Азаматовна

Факультет национальной одежды и искусства Термезского государственного университета
Организация учреждений культуры и искусства и студентка 2 курса курса менеджмента

Аннотация

В статье широко освещена традиция психологической оценки руководящих кадров, развития комплекса необходимых им качеств, изучения вопросов правильного подбора кандидатов. Серьезность и актуальность научных исследований, проводимых в этой области, - появление самостоятельного направления, именуемого психологией управления, руководителя как основного звена (объекта) управленческой деятельности - из предметов ряда дисциплин - экономики, социологии труда, менеджмента, маркетинга и т. д. рассматриваются как единое целое, а различные его аспекты изучаются каждой наукой с использованием собственных методов и приемов.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10-Feb-2023

Received in revised form 15 Feb

Accepted 16-Mar-2023

Available online 28-Apr-2023

Ключевые слова: Ш. Мирзиёев, 30 мая 2018 г., «Развитие», 14 декабря 2018 г., № ПФ-5368, XX век, И. Махмудов «Психология управления» (2006 г.) руководство, Ф. Тейлор, Л. Гилбрет, Г. Гантт, Классическая школа менеджмента, неоклассическая школа, «Вестерн Электрик».

Для Нового Узбекистана, идущего от национального подъема к национальному росту, - кардинально улучшить систему управления, создать условия, связанные с подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации управленческих (молодых) кадров, повышением их уровня знаний. становится важным фактором развития. Обращения Президента Ш.Мирзиёева к Олий Мажлису, концептуальные идеи, составляющие содержание его трудов, решения, принятые в Законодательной палате и Сенатских фракциях Олий Мажлиса, а также в Правительстве, свидетельствуют о том, что данный вопрос является весьма актуальным. актуальная проблема сегодняшнего дня.

Сегодняшние реалии показывают, что не зря XXI век предрекали как век высоких информационных технологий и резкого повышения интеллектуального уровня. Эта ситуация требует реформ в области человеческих отношений, выбора тонких и уникальных способов обращения с людьми высокого интеллектуального уровня и эффективного воздействия на них. Если брать пример Узбекистана, формирование слоя управленцев, не свободных от влияний мировой цивилизации и общечеловеческих ценностей, не теряющих при этом уникальных

E-mail address: editor@centralasianstudies.org

(ISSN: 2660-6844). Hosting by Central Asian Studies. All rights reserved..

аспектов наших традиций, национальных ценностей и менталитета, через свою деятельность, справедливость, внедрение в сознание и сознание людей основ гуманизма и демократии — веление времени. Профессионализм, широкое, государственное (физкультурно-спортивное) мышление, воля, целеустремленность в выполнении сложных задач, стоящих перед руководителями всех уровней управления (физкультура и спорт) в период переходов и изменений в развитии общества у следует отличать наличием аспирации.

Ведь президент Ш. Как заметил Мирзиёев: «Одно дело быть требовательным к работе, и совсем другое касаться личностей людей. Не забывайте, что люди могут вам подчиняться на работе, они имеют с вами равные права в любом другом вопросе. ...Все мы прекрасно знаем, что наш народ — люди благородные и честные. Наш народ может терпеть все, но я снова и снова повторяю, он не может терпеть несправедливость и несправедливость. Настоящий лидер, настоящий лидер, назначен не для того, чтобы испытывать людей на выносливость, а для того, чтобы создавать им подходящие условия. Руководители всех уровней — будь то министр или губернатор, глава ведомства или организации, должны быть примером и примером для всех своими манерами и культурой».

В ходе практической работы в этой связи на основании постановления Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года ПЗ-3755 «О мерах по созданию современной системы подбора перспективных управленческих кадров на основе отбор» на системной основе проводится республиканский конкурс «Тараккиёт» по отбору перспективных управленческих кадров каждые 3 года в целях обеспечения их комплектования, а также содействия постоянному повышению их профессиональной квалификации в системе государственного и хозяйственного управления, местного органов исполнительной власти и других государственных органов и организаций. В соответствии с постановлением постановление Кабинета Министров № 1018 от 14.12.2018 «Об утверждении положения о порядке формирования резерва управленческих кадров из числа участников финала национального был принят конкурс «Тараккиёт» по отбору перспективных управленческих кадров».

В области социальной психологии существует традиция психологической оценки руководящих кадров, развития комплекса необходимых им качеств, изучения вопросов правильного подбора кандидатов. Серьезность и актуальность научных исследований, проводимых в этой области, привели к возникновению самостоятельного направления, которое называется психологией управления. В качестве основного звена (объекта) управленческой деятельности личность руководителя рассматривается как один из предметов ряда дисциплин - экономики, социологии труда, менеджмента, маркетинга и др. Но практически все эти исследования приобрели характер разъяснения и моделирования Указа Президента Республики Узбекистан от 5 марта 2018 года № ПФ-5368 «О мерах по коренному совершенствованию системы государственного управления в сфере физического воспитания». и спорт». По сути, процесс отбора, сортировки, изменения (корректировки) деятельности руководителя и приспособления ее к требованиям основывается на социально-психологических принципах. К сожалению, работа, проводимая в этом направлении в нашей республике, недостаточно учитывает требования построения гражданского общества, основанного на демократических принципах.

Поэтому ряд указов и решений, принятых главой нашего государства за последние три года, ориентированы на реформирование сферы образования, «...система высшего образования широко внедряет передовой мировой опыт в образовательный процесс по таким вопросам, как В их содержание в качестве основной концептуальной идеи входило создание учебной литературы нового поколения и ее широкое применение в системе высшего образования, обеспечение высших учебных заведений современной учебно-методической и научной

E-mail address: editor@centralasianstudies.org

(ISSN: 2660-6844). Hosting by Central Asian Studies. All rights reserved.

литературой»6.

Цели и задачи управления создают управленческие отношения, а психология управления изучает состав этих отношений. Как мы видели, психология управления интерпретирует отношения между субъектом и объектом управления при реализации целей и задач управления. Организационные части этой системы взаимоотношений характеризуются взаимным подчинением. Принцип подчинения внутри системы в науке управления называется подчинением, и под этим словосочетанием понимается центральность системы. Отношения, возникающие из подчинения, предполагают формы подчинения и исполнения в поведении работников организации. Однако практика управления изучает не только отношения между руководством и подчиненными, но и отношения между членами одного уровня и равной организации. Координация отношений между такими частями системы, дальнейшее совершенствование форм солидарности между ними проявляется в координационных мероприятиях.

Отношения подчинения и координации в управлении создают необходимость разделения вертикальных и горизонтальных отношений на уровне организации. Так, вертикальные отношения состоят из отношений между подчиненными работниками, тогда как горизонтальные отношения предполагают взаимную координацию, то есть отношения между равноправными и независимыми частями системы. Кроме того, управленческие отношения имеют свои формальные и неформальные формы. Формальные отношения основаны на служебных обязательствах, тогда как неформальные отношения основаны на добровольности и взаимности между работниками, работающими в организации. В связи с этим одной из основных задач психологии управления является дальнейшее совершенствование вышеуказанных отношений.

Другой группой задач психологии управления является формирование методов управления, и эта деятельность заключается в развитии возможностей воздействия с целью обеспечения эффективной деятельности организации. Методы воздействия на персонал организации мы разделяем на три группы: административное, материальное и влияние в духовных формах. Каждая из них имеет определенное психологическое содержание, и психология управления как наука изучает возможность воздействия этих мер на работника. Среди таких мероприятий воздействия большое внимание уделяется вопросу мотивации сотрудников, то есть привития энтузиазма к выполняемой ими работе. По способам воздействия на объект управления различают его прямые и косвенные формы воздействия.

Одним из основных понятий в психологии управления является субъект и объект управления. Если представить себе процесс непосредственного управления, то можно представить себе руководителя как субъекта управления, а работника и трудовой коллектив как объекта. Однако тот факт, что руководитель сам организует свою деятельность и управляет, требует понимания его не только как субъекта управления, но и как объекта. Профессиональное совершенствование руководителя, приобретение навыков самоуправления становится одной из основных тем в организации и управлении персоналом. Исходя из изложенных выше соображений, деятельность человека в процессе управления принимается как предмет психологии управления.

История развития теорий управления

Научное изучение человека, занимающегося трудовой деятельностью, специалистами осознанно началось в 20 веке. В первой половине 20 века сложились четыре различные школы управленческой мысли.

Они перечислены в хронологическом порядке следующим образом:

- (1) школа научного менеджмента;
- (2) административная школа;
- (3) школа психологии и человеческих отношений и
- (4) школа науки управления (количественная школа в некоторых источниках).

Школа научного менеджмента или Школа научной организации труда (1885–1920)

Согласно учебнику эксперта И. Махмудова «Психология управления» (2006 г.), В. Спивак, ученый, изучающий управление организациями, изучил историю развития теорий управления, разделив их на следующие периоды:

Научный менеджмент тесно связан с работами Ф. Тейлора, Л. Гилберта и Г. Ганта. Создатели этой школы научного управления считали, что многие ручные операции можно усовершенствовать с помощью наблюдения, измерений, логики и анализа, а также пытались добиться их эффективного выполнения. Первый методологический период научного менеджмента – это анализ содержания работы и выявление ее основных компонентов.

Классическая школа менеджмента или Классическая (административная) школа менеджмента (1920–1950 гг.)

Этот подход связан с именем А. Файоля, и в 1920-1950-х годах родственные идеи нашли широкое применение в менеджменте. А. Файоль рассматривает организацию как целостную структуру, а не отдельные элементы труда и добился повышения эффективности труда за счет совершенствования принципов рационального управления организацией, управленческих функций, системы управления и т. д.

Школа психологии и человеческих отношений (неоклассическая школа) (1930–1950)

С 1924 года стала развиваться и школа человеческих отношений. Основа и первоисточники этого подхода восходят к «Хоторнским экспериментам» американского психолога Элтона Мэйо. В экспериментах, проведенных в компании «Вестерн Электрик», удалось повысить производительность труда за счет внимательного отношения к работникам цеха и заботы об их интересах. Такое отношение воспринималось рабочими как мотивирующий фактор, и на основе формирования положительного отношения повышалась производительность труда.

Подход к управлению как к процессу

В доктрине этого подхода жизнь организации рассматривается как сложный и динамичный аспект, а управление понимается как непрерывный процесс выполнения взаимосвязанных функций. К таким функциям относятся: планирование, организация, постановка задач (административное управление), мотивация, руководство, координация, контроль, исследование, общение, оценка, принятие решений, подбор персонала, ведение переговоров и делегирование полномочий.

Психология управления интерпретирует отношения между субъектом и объектом управления при реализации целей и задач управления. По мнению специалистов, еще одной группой задач психологии управления является формирование методов управления. Из анализа литературы видно, что вопрос о субъекте и объекте управления признается одним из основных понятий в науке психологии управления. Специалисты в данной области, анализируя процесс управления с социально-психологической точки зрения, говорят о том, что в качестве субъекта управления

можно представить руководителя, а в качестве объекта - работника и трудового коллектива. Также, по их мнению, руководителю необходимо организовать свою деятельность и управлять собой, понимать его не только как субъекта управления, но и как объект. Поэтому профессиональное совершенствование руководителя, приобретение навыков самоуправления становится одной из основных тем в организации и управлении персоналом. Когда изучается предмет управления, обычно имеется в виду управляющее лицо или группа людей.

Психология изучает психологические основы деятельности менеджера и на этой основе решает ряд проблем, например, какие психологические состояния и процессы следует культивировать, чтобы эффективно организовать работу сотрудников и принимать четкие и правильные решения. Например, в конкретных жизненных условиях, если начальник ведет совещание, по мнениям, докладам и т. п. каждого выступающего определяется их психологическое состояние, разрабатываются новые рабочие программы, и в соответствии с принятыми решениями каждый из босса и сотрудники получают специальные научные инструкции и советы. При анализе работы менеджера в психологии управления основное внимание уделяется тому, соответствует ли управление его потребностям или способностям, по каким индивидуальным особенностям он выдвинут на уровень менеджера, какие методы управления использует для успешного выполнения работы, психологическое воздействие на сотрудников. Акцентируется внимание на ряде вопросов, например, какие методы воздействия используются для достижения поставленной цели. Разные люди по-разному относятся к работе руководителя: кого-то интересуют привилегии быть лидером, кому-то больше нравятся права, которые ему будут даны, кому-то нравится брать на себя высокие обязанности. В условиях руководитель способен направлять группу людей на деятельность, исходя из определенной цели, быть их руководителем, осуществлять различную деятельность, завоевывать репутацию, брать на себя ответственность за каждую выполненную работу. как получение.

Эксперт И. Махмудов в своей книге «Психология управления» делает следующие замечания по трактовке слова «лидер»: На наш взгляд, термин «лидер» не может в полной мере выразить психологические характеристики «лидера». Слово «лидер» употребляется по отношению к группе, человеку, влияющему на ее членов и ведущему к цели. Лидерство – это состояние человека, определяемое анализом структуры группы, системы отношений в ней. Но есть и ряд других аспектов, представляющих качества лидера, которые мы не можем анализировать только в рамках системы взаимоотношений. В этой интерпретации необходимо учитывать один из основных аспектов, характерных для лидера, - способность человека действовать в соответствии с ситуацией. Инициативность, изобретательность и умение преодолевать трудности, возникающие в любой проблемной ситуации, являются характерными качествами лидера. В сложной ситуации, связанной с решением проблемы, лидер отличается своим прогрессом и лидерством по сравнению с другими. На наш взгляд, в узбекском языке эти два выражения - «лидер» и «вождь» могут в полной мере выразить сущность лидера.

Лидеру особенно трудно нести ответственность за характер межличностных отношений в разных группах, а во многих случаях и для одного лидера, в нескольких группах одновременно, потому что неповторимая индивидуальность каждого человека, входящего в эти группы, является Разнообразие их восприятий и наличие неформальных лидеров в группах требует от лидера наличия опыта работы с людьми, а также психологического понимания и терпения. Поэтому целесообразно проанализировать психологическое содержание понятий «лидер» и «начальник», которые в научной литературе часто употребляются рядом в нашей повседневной жизни. Исходя из изложенных выше соображений, деятельность человека в процессе управления принимается как предмет психологии управления. А это, в свою очередь, включает

такие вопросы, как теоретические и исторические основы науки управления, принципы управления, методы управления, вопросы управления и лидерства в группах, лидерские качества, феномен сверхлидерства, лидерские качества, критерии оценки достоинства лидерства, задачи лидерства, а также классификация компетенций, характерных для менеджера, создает потребность в социально-психологических исследованиях.

Лидер никогда не бывает один, на него всегда смотрят в кругу участников группы, он приглашает членов этой группы на то или иное действие. Потому что лидер знает психологию членов этой группы, их настроения, стремления, интересы и т. д. и является среди них самым активным. Если рассматривать в рамках организации, то можно определить, что есть разные лидеры. Например, среди членов группы наиболее знающий, поучительный, находчивый интеллектуальный лидер, среди сотрудников юмористический, увлеченный, жизнерадостный, ищущий сердце, способный понять других - эмоциональный лидер, способный пригласить группу на рабочий, смелый, решительный, волевой - волевыми лидерами быть не могут. Они появляются в одних и тех же ситуациях в соответствии с требованием ситуации и приобретают авторитет в сознании сотрудников в соответствии со своими качествами. В лидере могут быть хорошие и плохие качества, но когда группа достигает лидера, она некритически принимает его как образец для подражания и поэтому следует всем его действиям и следует его указаниям. Этим объясняется наличие лидеров среди сотрудников, поведение которых не соответствует принятым в организации нормам, и то, что они имеют непререкаемую репутацию внутри определенной группы. Например, если ведущий дает указание «поехали», то поясняется, что ведомые тоже могут уйти с работы. Вот почему, будь то лидер низшего или высшего уровня, необходимо не только работать с официальными лидерами, находящимися под его началом, но и уметь выявлять неофициальных лидеров и работать с ними во взаимодействии. Правда, в некоторых случаях официальным и неофициальным руководителем может быть одно и то же лицо. Это удобно, но, учитывая, что лидерство ситуативно и изменчиво, лидерские навыки лидера или количество часов определяют, насколько эффективно он работает с неформальными лидерами.

По мнению Л. Стаута, известного психолога в области психологии управления, лидерство следует рассматривать не как абстрактную формулу, а как образ жизни реальных личностей. Взаимозависимая модель лидерства ориентируется на анализ целей, личностных качеств, ценностей каждого человека и, в то же время, возможностей лидерских способностей, влияющих на его позитивный рост. Он считается столицей этого руководства. Лидерство – это взаимонезависимый процесс. В нем показаны три основные структуры во взаимодействии: философское мировоззрение лидерства, психология лидерства и социальная ориентация, в результате чего эти три условия дают лидеру возможность заставить других следовать за ним.

Проблема познания личности лидера была актуальной во все периоды развития человеческого общества. Основная причина этого заключается в том, что, во-первых, общественные отношения каждого периода требовали от кого-то находиться на высоком уровне с точки зрения социального статуса, а во-вторых, образ жизни, достаток, уровень, благополучие, счастливый брак люди зависели от человека этого высокого положения, его то, что это зависит от различных качеств и особенностей.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Хаитов О.Э. Психология управления: Учебник / О.Е. Хаитов; Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан. - Т.: TIQXMMI, 2019. - С. 8-23.

2. Гилбрет, Лилиан Моллер. Психология управления: функция разума в определении, обучении и внедрении методов с наименьшими потерями. – США: CreateSpace Independent, 2013.
3. Каримова В.М., Хаитов О.Э., Джалалова С.М. Психология управления. Методическое пособие. Для аспирантов высших учебных заведений // Проф. В.М. Под общей редакцией Каримовой. - Т.: Издательство "Наука и техника", 2008. - 208 с.
4. Каримова В.М., Хаитов О.Э., Умарова Н.Ш. Основы профессиональной компетентности в менеджменте: Монография. / проф. В.М. Под редакцией Каримовой. – Т.: «Наука и техника», 2008. – 120 с.
5. Психология в менеджменте / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. - 3-е изд. - Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2007. - 512 с.
6. Касимова Д.С. Теория управления: Учебное пособие. - Т.: ТДИУ, 2007. - С. 30–31.
7. Махмудов И.И. Психология управления. Учебное пособие / Ответственный редактор: А. Холбеков. - Т.: Центр DJQA "Рахбар"; ООО "ЮНАКСПРИНТ", 2006г. - Б. 10–13.